Gouvernement du Canada | Government of Canada

Canada

Ressources

Salle des nouvelles

Discours

2008 | 2007 | 2006 | 2005 | 2004 | 2003

16/03/2007

Discours prononcé par le commissaire David Langtry à la Conférence du Commonwealth pour les Institutions nationales des droits de la personne - Londres, Angleterre - Du 26 au 28 février 2007.

Version non définitive

Mandat

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a pour mandat de remédier à la discrimination envers les particuliers, d'aider à corriger les tendances persistantes à l'inégalité, de prévenir la discrimination, d'informer la population au sujet des droits à l'égalité et de cerner les nouveaux enjeux en matière de droits de la personne.

Notre loi habilitante nous confie aussi le mandat de mieux faire comprendre les droits de la personne à la population, d' effectuer des recherches, d'examiner les lois et de travailler avec d'autres organismes pour faire avancer les droits de la personne.

Notre mandat vise la population canadienne qui travaille au gouvernement fédéral ou pour des employeurs sous réglementation fédérale (par exemple, les banques et les secteurs des communications et des transports), de même que la population qui reçoit des services de ces deux catégories d'employeurs.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* comporte actuellement onze motifs de distinction illicite : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne graciée.

La Commission doit également surveiller et faire respecter les obligations imposées aux employeurs en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Cette loi vise à assurer l'égalité dans le milieu de travail et à éliminer les désavantages subis par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Le besoin de changements

En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le modèle de règlement des plaintes était traditionnellement axé sur les enquêtes et les litiges. Au fil des ans, les plaintes sont devenues plus nombreuses et plus complexes, et les questions de discrimination systémique, les plaintes de disparité salariale et les ressources limitées ont contribué à la croissance constante de l'arriéré de plaintes.

Il y a cinq ans, une forte proportion des plaintes étaient par conséquent vieilles de plus de deux ans, et il fallait consacrer trop de temps et de ressources aux processus d'enquête et de litige.

Évidemment, personne n'était content de la situation : les parties aux différends étaient contrariées, le moral du personnel était au plus bas, la vérificatrice générale du Canada a rédigé un rapport qui faisait état de longs délais dans le traitement des plaintes et de dépassements de coûts, et les députés et les sénateurs exhortaient la Commission à rendre des comptes.

Vous connaissez l'adage : « Justice différée est justice refusée ».

L'arriéré chronique de plaintes nuisait à la capacité de la Commission à exécuter d'autres tâches de son mandat. La Commission se devait de changer : elle devait examiner et régler les problèmes auxquels elle était confrontée, tout en rétablissant sa crédibilité pour survivre... et réussir.

Le processus de transformation

Grâce au soutien et à l'engagement de notre personnel, nous avons élaboré un programme de changement axé sur la restructuration de notre processus de plaintes et sur le renforcement de notre infrastructure de gestion.

Gestion des plaintes

Le mode alternatif de règlement des conflits (MARC) est devenu le point central de notre processus de traitement des plaintes, notamment le recours à la médiation pour résoudre les plaintes plus rapidement et d'une façon moins conflictuelle. Une médiation bien réussie permet d'économiser du temps, de réduire les coûts et d'éviter beaucoup de tensions émotives chez les parties.

Avant même qu'ils ne déposent une plainte, on encourage les parties à avoir recours à la médiation, qui est possible à chaque étape du processus de plainte.

Cette pratique a connu un franc succès et selon moi, les actions de la Commission ont une réelle incidence.

Outre la médiation *volontaire*, la Commission peut renvoyer des plaintes à la conciliation *obligatoire* à tout moment.

Pour nous aider à élaborer nos processus de MARC, nous avons mis sur pied un Conseil consultatif formé d'anciens juges des cours d'appel et de la Cour suprême, qui nous font des recommandations sur la façon d'utiliser le MARC le plus efficacement possible dans le contexte des droits de la personne et dans l'intérêt du public.

Une nouvelle stratégie en matière de litiges

En même temps que nous améliorions notre système de gestion des plaintes, nous avons élaboré une nouvelle stratégie en matière de litiges. La nouvelle stratégie a confirmé que dans tous les litiges, que ce soit devant le Tribunal canadien des droits de la personne ou devant les cours d'appel, la Commission a pour rôle de représenter l'intérêt public et non les intérêts du plaignant ou des mis en cause. Dans le but de jouer ce rôle de manière efficace et cohérente, nous avons établi des critères pour définir ce qui constitue l'intérêt public.

Dans le passé, la Commission participait pleinement à toutes les audiences du Tribunal. Cette pratique mobilisait une grande partie de nos ressources et suscitait les critiques de certaines personnes, qui jugeaient que la Commission défendait trop les intérêts des plaignants.

À présent, nous déterminons au cas par cas l'étendue et la nature de notre participation aux audiences devant le Tribunal après avoir évalué divers facteurs, notamment si l'affaire soulève des enjeux politiques de large portée, si elle se rapporte à des préoccupations stratégiques importantes ou si elle soulève de nouveaux points de droit. Par exemple, nous participons à tous les cas de propagande haineuse sur Internet, compte tenu de l 'utilisation et de la portée

croissantes d'Internet pour favoriser la haine et l'intolérance.

Grâce au travail des avocats de la Commission, toutes les plaintes en matière de propagande haineuse ont été soutenues par le Tribunal canadien des droits de la personne. Dans tous les cas, le Tribunal a ordonné que la personne mise en cause cesse la diffusion de propagande haineuse sur Internet. De telles ordonnances sont obligatoires et peuvent être appliquées devant la Cour fédérale du Canada. Dans un cas, la Commission a fait condamner une personne mise en cause à une peine de trois mois en prison, car elle avait continué à afficher de la propagande haineuse sur Internet en dépit d'une ordonnance de la Cour fédérale qui le lui interdisait.

Les conséquences de la transformation

Grâce au nouveau modèle de fonctionnement de la Commission, nous avons réussi à éliminer l'arriéré de plaintes. À la différence de 2002, l'âge moyen des plaintes est passé de 25 mois à 9,5 mois, il n'y a que 5 % des plaintes qui ont plus de deux ans, comparativement à 27 %, et le nombre de cas présentés à nos commissaires pour décision a connu une hausse de 77 %.

Cette restructuration complète s'est déroulée sans ressources supplémentaires. En effet, le nouveau modèle de fonctionnement, y compris la nouvelle stratégie en matière de litiges, a libéré des ressources – tant humaines que financières – qui nous permettent de mettre davantage l'accent sur les cas au début du processus de plainte, d'offrir une gamme complète de services juridiques dans tous les domaines d'activités de la Commission et de contribuer à lancer de nouveaux projets, comme la création d 'une Direction de la prévention de la discrimination, pour aider les employeurs à s'acquitter de leurs responsabilités en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Comme nous croyons qu'une connaissance accrue entraîne une meilleure compréhension et un plus grand respect des droits de la personne, nous avons aussi établi un Centre du savoir chargé d'élaborer des politiques, de surveiller les tendances en matière de droits de la personne, d'effectuer des recherches, d'examiner des questions systémiques et de proposer des mesures qui auront une incidence sur l 'ensemble du système des droits de la personne. Des employeurs, des fournisseurs de services et le grand public participent à une grande partie de notre travail afin d'appuyer les pratiques des droits de la personne au Canada. L'accès élargi à cette information est également assuré par sa publication sur Internet.

Grâce à l'accent mis sur le développement des connaissances, nous avons réussi à faire progresser les questions de droits de la personne en rédigeant d'importants rapports.

En 2005, par exemple, la Commission a publié un rapport qui recommandait l'abrogation d'un article de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui empêche les membres des Premières nations vivant dans des réserves d'avoir pleinement accès au processus de plaintes en matière des droits de la personne.

Depuis longtemps, la Commission soutient que l'abrogation de cet article est une question de droits fondamentaux et que les Premières nations, comme tous les autres résidants du Canada, ont droit à une pleine protection contre la discrimination.

Le rapport a mené au dépôt d'un projet de loi au Parlement, en décembre, visant l'abrogation de cet article de notre *Loi*. Nous espérons qu'une version améliorée du projet de loi débouchera sur l'adoption d'une loi cette année. La Commission aura un rôle important à jouer avec les Premières nations dans la mise en œuvre de cette initiative.

L'avenir

Que nous réserve alors l'avenir?

Au cours des trois prochaines années, nous consacrerons principalement nos efforts aux domaines de la prévention et du rayonnement.

Prévention

Afin d'assurer un progrès continu dans le domaine du règlement des différends, et surtout pour réaliser des gains en matière de droits de la personne et dans la représentation des groupes désignés, nous travaillerons davantage avec les employeurs sur les mesures de prévention.

Par l'entremise de notre Direction de la prévention de la discrimination, nous avons établi de solides liens de communication avec des employeurs importants. Par conséquent, douze d'entre eux, dont les Forces armées canadiennes et la Banque nationale du Canada, ont signé des protocoles d'entente avec nous.

En vertu de ces protocoles d'entente, nous collaborons avec les équipes de gestion des employeurs pour examiner les principaux points critiques et pour élaborer des stratégies visant à protéger les droits de la personne dans le milieu de travail. Par exemple, nous examinons leurs politiques, nous formons leur personnel et nous élaborons des outils de prévention.

Nous avons également établi un Conseil consultatif des employeurs, dont les précieux commentaires et l'orientation nous aident à développer une vision commune pour l'avenir.

Nous simplifions nos processus de vérification en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin de nous assurer que nos vérifications se font de façon plus efficace et que nous jouons un rôle plus actif en vue d'accroître la représentation des groupes désignés dans le milieu de travail.

Rayonnement

Pour ce qui est du rayonnement, compte tenu de l'élargissement prévu de notre mandat pour inclure les Premières nations vivant dans les réserves, et dans le but de respecter notre engagement à travailler de plus près avec les Premières nations, nous avons créé un Programme national autochtone afin d'intensifier la collaboration avec les membres des Premières nations et de favoriser et protéger leurs droits.

Comme nos propres affaires fonctionnent maintenant bien, nous consacrerons plus d'efforts et d'attention à nos intervenants canadiens. Nous travaillerons également à l'échelle internationale avec d'autres institutions nationales des droits de la personne afin de mettre en commun nos connaissances et notre expérience, d'apprendre des autres et de contribuer, avec nos partenaires, à la croissance et à la compréhension des droits de la personne dans le monde entier.

La Commission est membre actif du Comité international de coordination (CIC) des institutions nationales des droits de l'homme.

Outre ce rôle, elle assume la présidence du sous-comité du CIC chargé de l'accréditation, qui examine les demandes d'accréditation des institutions des droits de la personne et qui formule des recommandations aux membres du CIC au sujet de la conformité des demandeurs aux Principes de Paris.

Ce rôle nous permet de diriger des efforts visant à renforcer le processus d'accréditation et de favoriser une nouvelle méthode axée sur la rigueur, la transparence et l'indépendance. Un tel processus amélioré sera essentiel si nous voulons que les institutions nationales et le CIC jouent un rôle plus actif et crédible sur la scène internationale, par exemple au Conseil des droits de l'homme de l'ONU.

Avec la création récente de ce Conseil, nous entamons une nouvelle étape stimulante dans la protection et l'avancement des droits de la personne dans le monde.

Un des résultats concrets d'un rayonnement accru est notre décision de briguer la présidence d u CIC. Vous n'êtes pas sans savoir que la présidence du CIC alterne entre les régions tous les quatre ans. Il revient maintenant aux Amériques de prendre la relève et de s'appuyer sur le travail de leur prédécesseur.

Après avoir consulté les autres pays de sa région, la Commission a décidé de poser sa candidature à la présidence du CIC lors de la réunion à Genève le mois prochain.

Conclusion

Je terminerai en disant simplement que dans sa vision d'avenir, la Commission canadienne des droits de la personne met la collaboration et le partenariat au cœur même de son mandat. Nous accueillons avec plaisir toute occasion de mettre en commun nos connaissances avec d'autres et espérons avoir la chance d'apprendre de chacun de vous.

Je me réjouis d'avoir cette occasion de parler de nos expériences et d'examiner des domaines de collaboration éventuelle entre institutions nationales des droits de la personne des pays du Commonwealth.

L'interaction des idées et la collaboration entre les institutions nationales et internationales sont essentielles à la lutte contre la discrimination, l'abus et la haine.

Merci.

Dernière mise à jour : 2004-07-06